

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันและอนาคตเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีผลกระทบต่อประชากรโลกอย่างกว้างขวางมากมาย ซึ่งเป็นการวิวัฒน์ไปตามความเจริญทางด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร วิทยาการและข่าวสาร ที่สามารถไปตามส่วนต่างๆของโลกโดยปราศจากพรมแดนทางการเมือง ศาสนา วัฒนธรรม และระยะทางเป็นข้อจำกัดที่ชัดเจน อันส่งผลให้เกิดการถ่ายเทวัฒนธรรม ความรู้ เทคโนโลยีในภูมิภาคต่างๆ มีการแข่งขันตลอดเวลาที่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการแข่งขันด้านความรู้ มีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการ บริหารงาน หรือบริหารองค์การให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก องค์การนั้นก็จะประสบ ผลสำเร็จในการบริหารองค์การตลอดจนต้องมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องมีวิสัยทัศน์ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้น ในสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือ อย่างหนึ่งพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศ (อนันต์ เกตุวงศ์, 2548, หน้า 117)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ได้กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม” จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาชีวิตคนให้สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม และเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 12-13) มาตรา 6 ได้บัญญัติว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข มาตรา 22 ระบุว่าจัดการการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้

และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ประเทศไทยมีงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางองค์การแห่งการเรียนรู้มีทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงมี 6 ประการได้แก่ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เทคโนโลยีระบบงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การจูงใจการปฏิบัติด้านการจัดการและการปฏิบัติด้านการบริหาร ปัจจัยที่มีผลทางอ้อมมีอยู่ 7 ประการได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ โครงสร้างของโรงเรียน การจูงใจ เทคโนโลยีและระบบงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม มีอยู่ 11 ประการได้แก่ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียน และการปฏิบัติด้านการบริหาร (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, หน้า 23)

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติอย่างยิ่ง โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ เหล่านั้น โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 5) อย่างไรก็ตามองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวโน้มใหม่ที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูง ในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการ ที่มุ่งทั้งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การ โดยการเน้นที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยสร้างจากคนข้างในองค์การที่อยู่กับปัญหาต้องเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่า เรียนรู้เป็นทีม ให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์การไปในตัว คิด ทำสิ่งใหม่ แตกต่างและดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะฝีมือ และ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย แนนอนแนวทางการพัฒนาเช่นนี้ จะผูกโยงระบบเข้ากับปรัชญาและวิสัยทัศน์ ขององค์การ โดยจะพัฒนาการเรียนรู้ได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้แบบเจียบ ๆ อาจให้ผลสำเร็จที่แท้จริงแก่องค์การได้มากกว่ามีคนมาสอนสั่ง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ สิงห์บุรี ชัยนาท อ่างทอง และลพบุรี ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 4 ปี (ปีการศึกษา 2555 – 2558) โดยมีจุดเน้นในการพัฒนา 3 ส่วนคือ นักเรียนดี (high quality students) บุคลากรดี (high quality personals) และองค์กรเด่น (high performance organization) เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ประกอบด้วยจังหวัดส่วนใหญ่ที่อยู่ในพื้นที่ชนบท ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง รายได้ไม่สูงมากนัก ผู้ปกครองจึงมุ่งทำรายได้หาเงินค่าครองชีพเสียเป็นส่วนใหญ่ ในรอบปีการศึกษา 2556 ได้พบปัญหาและอุปสรรคต่อการศึกษาที่สำคัญหลายประการ เช่น ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนสูงทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ปัญหาความแตกต่างของคะแนน O-Net ของโรงเรียนขนาดต่างๆ จากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน จึงจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบโดยในการจัดการศึกษาให้นักเรียน โดยการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์คือ เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,798 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 151 คน และ ครู 2,647 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 19)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวรรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยกำหนดผู้บริหารร้อยละ 30 และครูร้อยละ 70 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดี และเมื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแล้วได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 245 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งหน้าที่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.5 วิทยฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- 2) มีวิทยฐานะ

2.1.6 ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

- 1) ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป
- 2) ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน
- 3) ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,499 คน
- 3) ขนาดเล็ก มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 500 คน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2.2 ความเป็นองค์การวิชาชีพ

2.2.3 การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม

2.2.4 กลุ่มบริหารตนเองและติดต่อสื่อสาร

2.2.5 การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์

2.2.6 ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

2.2.7 วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์

2.2.8 การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

2.2.9 การบริหารหลักสูตรและการสอน

2.2.10 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทรรศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้สึก เจตคติและประสบการณ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล โดยการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ ร่วมจัดทำดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนาจความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ระดับบุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งปทเรียนที่ผิดพลาดและประสบผลสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้การปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนาจความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งบุคคลในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ระดับบุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งปทเรียนที่ผิดพลาดและประสบผลสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย คือ 1) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) ความเป็นองค์กรวิชาชีพ 3) การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม 4) กลุ่มบริหารตนเองและติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ 6) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 7) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 8) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 9) การบริหารหลักสูตรและการสอน และ 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความเป็นองค์การวิชาชีพ หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

3. การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลากหลาย เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตหรือการมองการณ์ไกล

4. กลุ่มบริหารตนเองและติดต่อสื่อสาร หมายถึง กลุ่มงานที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์การที่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานสมาชิกมีอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจในการทำงานได้เต็มที่ มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย สมาชิกจะสามารถทำงานของกลุ่มได้ทุกงาน มีการสื่อความคิดการส่งข่าวสารข้อมูล ข้อเท็จจริง อย่างตรงไปตรงมาทางกระบวนการติดต่อสื่อสาร

5. การตั้งใจเพื่อสร้างสรรค์ หมายถึง ความปรารถนาและความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานด้วยความพยายาม วิริยะอุตสาหะ มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเกินความคาดหวัง ซึ่งผู้ร่วมงานจะพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน

7. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วย แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน

8. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารแนวใหม่ที่พัฒนาให้องค์การทันต่อเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมนั้นทำให้เกิดสิ่งใหม่ในการบริหารงานหรือองค์การ

9. การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง กิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่จัดขึ้นในสถานศึกษา เป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถการนำกิจกรรมที่มีระบบเพื่อใช้เพิ่มพูน

ความรู้ทักษะ ความสามารถเพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

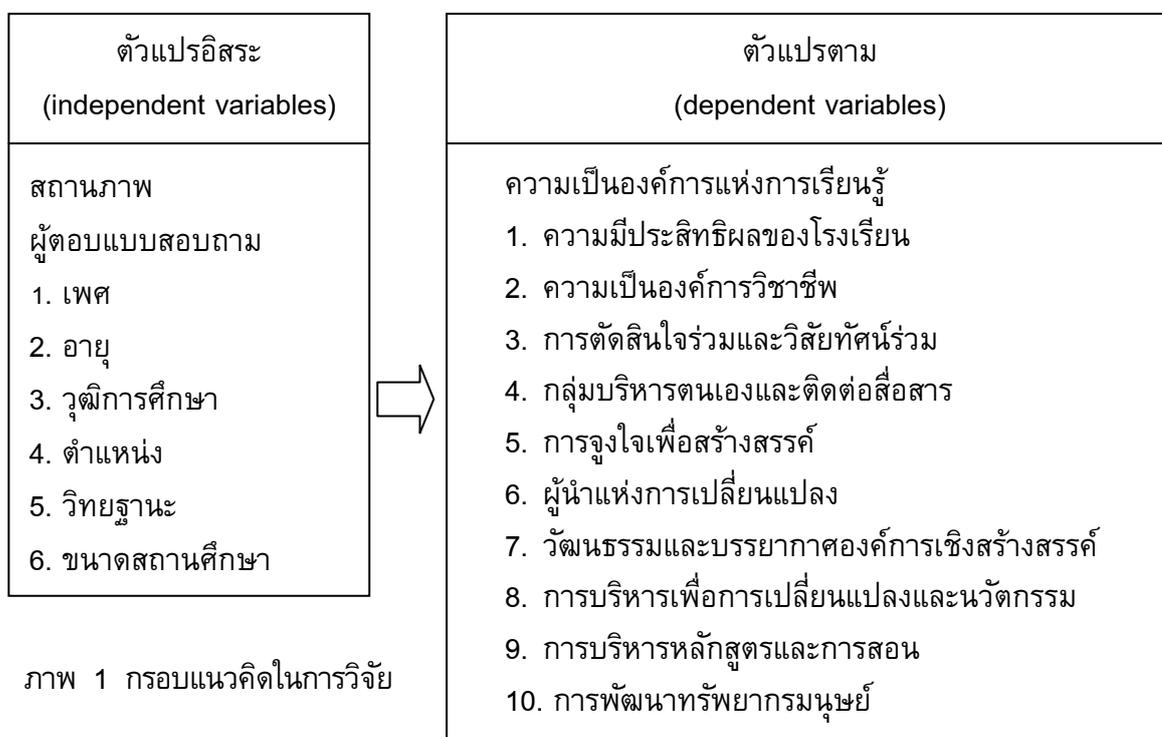
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัด ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี ชัยนาท ลพบุรี และ อ่างทอง

ครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยศึกษาใน 10 ด้านตามปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 15) ดังภาพ 1



สมมติฐานในการวิจัย

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และที่ตั้งสถานศึกษา